



Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Josefin Hallgren		OP SA 16–19
Handledare		
		Antal ord: 10423
Kristin Ljungkvist	Beteckning	Kurskod
		1OP415
<p>MOTIVATION TILL ATT LÄSA OFFICERSPROGRAMMET En kvantitativ enkätstudie</p>		
<p><u>ABSTRACT:</u> In the next few years, the Swedish armed forces will have a major shortage of officers. This is due to a combination of high numbers reaching pensionable age and low numbers graduating from the Officers' Programme. The lack of newly qualified officers is a major problem for the Armed Forces personnel supply. This paper investigates what motivated current cadets to study to become an officer in order to gain a greater understanding of why people choose a profession that has become less and less popular.</p> <p>This study applies Battistellis theory about motivation in a survey among the Swedish cadets at the military academy during the spring of 2019. Battistellis theory is built on three different categories, paleo modern motivation, modern motivation and postmodern motivation. The theory is used in a quantitative survey. The study examines which motivation category the cadets are most familiar with and if there are any differences between cadets.</p> <p>The survey results indicate that the Swedish cadets mostly applied to the officer program because of paleo modern and postmodern motivations. The analysis concludes that depending on if the student had been working as a soldier or not before becoming a student, their motivation varied.</p>		
<p><u>Nyckelord:</u> Battistelli, motivation, kadett, officersbrist</p>		

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	3
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	3
1.2 FORSKNINGSÖVERSIKT	4
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	9
1.4 AVGRÄNSNINGAR.....	9
1.5 DISPOSITION	10
2. TEORI	11
2.1 FABRIZIO BATTISTELLI.....	11
2.2 TRIKOTOMIKATEGORISERING.....	11
2.3 KRITIK MOT TEORI.....	12
2.4 MOTIVERING AV TEORI.....	13
3. METOD	14
3.1 FORSKNINGSDESIGN	14
3.2 URVAL	14
3.3 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	15
3.4 ETIK	16
3.5 MÄTINSTRUMENT	16
3.6 OPERATIONALISERING.....	17
3.7 GENOMFÖRANDE	19
3.8 DATABEARBETNING	20
4. ANALYS	21
4.1 SVARFREKVENNS	21
4.2 FÖRDELNING AV MOTIVATIONSKRAFTER.....	21
4.3 MOTIVATIONSKRAFTER INOM DE OLIKA KATEGORIerna	22
<i>Kön</i>	22
<i>Tidigare anställning inom Försvarmakten</i>	22
<i>Akademisk bakgrund</i>	23
<i>Ålder</i>	23
<i>Studietermin</i>	23
<i>Stridskraft</i>	24
4.4 FRISVARSAALTERNATIV	24
4.5 RESULTATDISKUSSION	25
5. AVSLUTNING	28
5.1 ÅTERKOPPLING TILL PROBLEM, SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGA	28
5.2 TEORI OCH METODDISKUSSION	29
5.3 VIDARE FORSKNING.....	30
5.4 RESULTATETS RELEVANS FÖR DEN MILITÄRA PROFESSIONEN.....	30
6. LITTERATUR OCH REFERENSFÖRTECKNING	32
6.1 LITTERATUR	32
6.2 ELEKTRONISKA KÄLLOR	34
6.3 OFFENTLIGT TRYCK.....	34
BILAGOR	35
BILAGA 1 - FÖLJEBREV.....	35
BILAGA 2 - ENKÄT.....	36

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I ett pressmeddelande 2018 från Officersförbundet skriver de att:

Idag råder en skriande brist på officerare i försvaret, en brist som bara kommer att öka de närmaste åren. Runt 25 procent av nuvarande officerskår kommer att ha uppnått pensionsålder fram till år 2025 och antalet nya officerare som examineras från officersprogrammet är långt ifrån tillräckligt för att täcka bortfallet.¹

Officersförbundet uttrycker även en orolighet över hur många yngre officerare som överväger att lämna Försvarmakten och skriver att Försvarmakten måste öka officerarens status och karriärmöjlighet för att behålla personalen. De uttrycker även att lönerna bör höjas för officerskåren.²

Sedan 2008 är officersutbildningen en akademiserad utbildning. Utredningen för reformeringen av utbildningen startade redan under mitten av 90-talet. I proposition 2001/02:10 skriver regeringen att i takt med att omvärlden förändras, förändras även Försvarmaktens rekryteringsförutsättningar och att personalförsörjningssystemet bör utformas så att Försvarmakten i framtiden attraherar människor med olika bakgrund.³ Regeringen skriver vidare i sin proposition 2006/07:64 att på grund av det förändrade säkerhetsläget har kraven på kunskaper inom officerskåren ändrats. Resultatet är att officersutbildningen bör vara en högskoleutbildning.⁴

Men vad har motiverat de studenter som idag studerar vid officersprogrammet? Bristen på officerare beror antagligen på en rad olika anledningar. Denna uppsats avser undersöka vad som varit de motiverande krafterna för kadetter att studera till officer och att göra karriär inom en profession där färre väljer att arbeta. Officersutbildningen som nu även är en akademiserad utbildning kan få inverkan på individens val till att studera vidare. Väljer kadetterna officersprogrammet tack vare akademiseringen eller trots akademiseringen?

¹ Officersförbundet. Pressmeddelande: Unga officerare överväger att sluta i försvaret. 2018-07-03. <https://www.officersforbundet.se/nyheter/2018/pressmeddelande-unga-officerare-overvager-att-sluta-i-forsvaret/> (Hämtad: 2019-03-26)

² Ibid.

³ Proposition 2001/02:10 *Fortsatt förnyelse av totalförsvaret*.

⁴ Proposition 2006/07:64. *Högskoleutbildning av officerare m.m.*

För att undersöka detta avser författaren i denna uppsats använda sig av Battistellis modell om motivation. Detta gör att denna undersökning även får ett värde för Försvarmakten i form av hur marknadsföring bör genomföras för att fler skall välja att studera till officer och på så sätt även åtgärda det kommande problemet med officersbrist.

Försvarmakten delar idag med sig mycket av sin verksamhet på sociala medier där de också lägger upp reklam och information när man kan söka till officersprogrammet. Genom att delta reda på vad som är de motiverande krafterna för dagens kadetter som studerar kan detta även bidra till hur Försvarmakten väljer att marknadsföra sig själva. Battistellis modell bygger på tre motivationskategorier varav den första klassas som en föräldrar motivation där människor drivs av att göra något för sitt land, sin heder och sina medmänniskor. Den andra motivationskraften handlar mer om materiella ting där individen drivs av att få en bra lön, fast anställning och liknande för att få ett bra liv. Den sista motivationskraften är mer av egoistisk karaktär där individen drivs av självuppfyllelse och äventyr. Beroende på vad som lockat människor i nutid att söka till officersprogrammet kan Försvarmakten även nyttja informationen i kommande reklamkampanjer. Antingen för att försöka rekrytera mer officersaspiranter med samma värderingar och samma motivationskrafter eller för att se vilka de ännu inte lyckats rekrytera.

1.2 Forskningsöversikt

Detta kapitel kommer inledningsvis presentera forskning inom ämnet motivation och värderingar som ligger till grund för vald teori. Därefter presenteras forskning där vald teori använts inom annan forskning. Slutligen presenteras även en artikel i forskning kring rekrytering till det militära.

Fabrizio Battistelli ville använda Charles Moskos teori beskriven i artikeln *From Institution to Occupation, trends in the military organization* för att mäta motivation i den italienska försvarmakten. Moskos för en hypotes om att den amerikanska militären har börjat transformera sin form från *institutional* till *occupational*.⁵ Han börjar med att beskriva militären som en social organisation som upprätthåller en nivå av anatomi men som samtidigt bryter mot de bredare samhällstrenderna. Utifrån detta undrar han vad som troligtvis kommer forma militären i

⁵ Moskos, Charles. From Institution to Occupation, trends in the military organization. *Armed forces & society*. Vol. 4. No.1 (1977) 41-50. <https://doi-org.proxy.annalindhbiblioteket.se/10.1177%2F0095327X7700400103>. s.42.

framtiden.⁶ Det Moskös kommer fram till är att den amerikanska militären tydligt påvisar en transformation från *institution* till *occupation*.⁷ Historiskt sett menar Moskös att militären alltid till största del varit *institutional* i den sociala organisationen.

I en uppdaterad version av artikeln presenterar Moskös ett förtydligande av hur *institution* och *occupation* modellen, eller som han numer väljer att benämna den I/O-teorin, kan användas för att mäta andra fall.⁸ I/O-teorin bygger till stor del på att de två motivationskrafterna även är varandras motsatser. Exempel från detta i tabellen som Moskös presenterar är bland annat variabeln *Spouse*, där ”I” ser sin partner som en integrerad del av det militära och således ser ”O” inte det. Eller variabeln *Basis of compensation*, där ”I” anser att kompensationer bör ges på grund av grad och anställningstid medan ”O” anser att detta bör baseras på skicklighet och arbetskraft.⁹

Moskos skriver vidare i sin första artikel att då militären i USA skall övergå till en frivillig organisation kan organisationen inte längre vara byggd på värderingar som ”duty”, ”honor” och ”country” för dessa kan inte möta marknadens standard.¹⁰

Battistelli upptäcker i sin undersökning av den italienska militären att Moskös I/O-modell inte helt ensamt kan förklara soldaternas motivationskrafter och börjar själv forma sin teori med hjälp av Ingleharts forskning. Inglehart menar att utifrån den undersökning som World Values Surveys har genomfört sedan 80-talet finns det tydliga indikatorer på att värderingar och övertygelser i samhället håller på att förändras. Detta utifrån mätningar som genomförts kontinuerligt sedan 80-talet och på alla sex befolkade kontinenter.¹¹ Inglehart kallar detta för *postmodern* eller *postmaterialism*. Denna nya syn omformar det politiska, ekonomiska och sociala livet i samhället världen över.¹² Samtidigt skriver Inglehart att de *postmoderna* värderingarna ännu

⁶ Moskös. From Institution to Occupation, trends in the military organization. s.41.

⁷ Ibid. s.45.

⁸ Moskös, Charles. Institutional/Occupational trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces & Society*. Vol. 12. No.3. (1986) 337-382. <https://doi-org.proxy.annalindhbiblioteket.se/10.1177%2F0095327X8601200303>.

⁹ Ibid. s.378.

¹⁰ Moskös. From Institution to Occupation, trends in the military organization. s.44.

¹¹ Inglehart, Ronald. Globalization and postmodern values. *Washington Quarterly*. Vol. 23. No.1. (2010) 215-228. doi: 10.1162/016366000560665. s.215.

¹² Ibid. s.215.

enbart finns i de mest välutvecklade länderna.¹³ Trots att denna artikel inte berör militär personal specifikt bör ändå denna forskning ses som aktuell för Battistellis modell och denna undersökning. Attityder i samhället påverkar även attityder i det militära i takt med att ny personal med dessa värderingar rekryteras in i organisationen.

I artikeln skriver Inglehart att i länder där risken för svält är nästintill obefintligt och där populationen tar överlevnad för givet prioriteras livskvalitet.¹⁴ Enligt World Values Surveys undersökningar finns det en trend att utläsa där ekonomisk tillväxt alltid är en prioritet till en början. Men när samhället uppnått en viss ekonomisk tillväxt börjar livskvalitet prioriteras som miljöpåverkan och livsstilsproblem.¹⁵ I en undersökning där Inglehart följt undersökningsgrupperna i 25 år kan han presentera att den yngre populationen som inte upplevt någon av de två världskriegen eller det kalla kriget har ett högre snitt av *postmoderna* värderingar och att dessa inte ändras i takt med att de bli äldre utan kvarstår. Han menar att en uppväxt där populationen tar överlevnad för givet kommer påverka individens syn på världen.¹⁶ I undersökningen i detta självständiga arbete bygger frågeställning och urval på svenska medborgare. Sverige deltog inte aktivt i världskriegen och har inte heller som nation sett kris eller krig under de senaste två seklen. Sverige lider inte heller utav svält¹⁷ vilket enligt Ingleharts forskning bör innebära att en stor del av Sveriges population har *postmoderna* värderingar.

Fabrizio Battistelli tog fram sin teori för att undersöka motivation att delta i fredsbevarande insatser internationellt. Sedan dess har även andra forskare nyttjat modellen för att undersöka samma fenomen. Erik Hedlund skrev under 2011 en artikel där han undersökt vad som motiverar svenska soldater att delta i fredsbevarande insatser runt om i världen.¹⁸ Han genomförde samma undersökning som Battistelli fast på svenska soldater istället för italienska. Undersökningen genomfördes i stort som enskilda intervjuer men även till en viss del genom observationer.¹⁹ Utifrån de resultat som Hedlund får fram presenterar han i sin analys att de svenska

¹³ Inglehart. Globalization and postmodern values. s.222.

¹⁴ Ibid. s.220.

¹⁵ Ibid. s.219.

¹⁶ Ibid. s.220-223.

¹⁷ Johansson, Roland. Sveriges television. 150 år sedan Sverige svält. 2017-07-31.

<https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/150-ar-sedan-sverige-svalt> (Hämtad: 2019-05-06)

¹⁸ Hedlund, Erik. What Motivates Swedish Soldiers to Participate in Peacekeeping Missions: Research Note. *Armed Forces & Society*. Vol. 37. No.1. (2011) 180-190. doi: 10.1177/0095327X10372597.

¹⁹ Ibid. s.182.

soldaterna tydligt kan klassas som *postmoderna* enligt Battistellis modell. Soldaternas största motivationskrafter är viljan till meningsfulla personliga upplevelser, önskan om äventyr och personlig utmaning. Hedlund frågade även kadetter under deras första studieår som deltagit i internationella insatser och fick fram att dessa också drevs av samma motivationskrafter för att delta i fredsbevarande insatser.²⁰ Soldaterna uttryckte sig på ett sätt som påvisade att även om de hade mycket liten till nästan obefintlig möjlighet att hjälpa människorna i de utsatta länderna hade de åkt ändå vilket antyder att soldaterna drivs av mer *postmoderna* och *moderna* motivationskrafter än *paleomoderna*.²¹ Banck, studerande vid högre stabsutbildningen, använde även han Battistellis modell för att undersöka motivation bland invandrare till att söka till Försvarsmakten.²²

Även en slovensk undersökning använder Battistellis metod för att undersöka samma fenomen bland de slovenska soldaterna. Denna undersökning sträcker sig under längre tid än den Hedlund genomfört med fler variabler. Datainhämtningen för undersökningen pågick under åren 2003–2009 varav man använde tre olika synsätt för att undersöka fenomenet motivation för soldater deltagande i fredsbevarande insatser. De tre synsätten som användes var skillnaden mellan om soldaterna sökt till insatsen frivilligt eller om de blivit beordrade dit. Om de deltagit i tidigare missioner eller om detta var deras första samt Battistellis motivationsmodell.²³ Det författarna i artikeln kommer fram till är att de flesta soldaterna drevs av *moderna* drivkrafter, men att motivationen kunde avta under missionens gång.²⁴ De upptäckte även att motivationskrafterna kunde ändras hos soldaterna från före, under och efter missionen.²⁵ Dessutom var motivationen ofta högre hos de soldater som åkte på sin första mission. Paleomoderna och postmoderna motivationskrafter skriver författarna inte skall försummas då dessa också fanns hos soldaterna. Främst fanns dessa motivationskrafter hos soldater som sökt till mission frivilligt.²⁶ Det intressanta med denna artikel är att den kommer fram till ett annat svar än det Hedlund och

Hedlund. What Motivates Swedish Soldiers to Participate in Peacekeeping Missions: Research Note. s.185.

²¹ Ibid s.186

²² Banck, Daniel. *För kung och fosterland?* Försvarshögskolan. 2018. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1201006/FULLTEXT01.pdf>

²³ Juvan, Jelena och Vuga, Janja. What motivates Slovenian 'Peacekeepers'?. *International Peacekeeping*. Vol. 18. No.1. (2011) 96-109. doi: 10.1080/13533312.2011.527522. s.96.

²⁴ Ibid. s.108.

²⁵ Ibid. s.96.

²⁶ Ibid. s.108.

Battistelli kommer fram till. Enligt artikeln drivs de slovenska soldaterna till största del av *moderna* värderingar vilket övriga två forskare inte kommit fram till är den största förklaringsfaktorn. Vad detta beror på diskuteras inte i artikeln men kan kanske förklaras med hjälp av de premisser som Inglehart presenterar över vilka som faktiskt innehar *postmoderna* värderingar.

Utifrån ovan nämnd forskning bör det även vara motiverat att nämna forskning kring rekrytering till det militära då denna undersökning avser försöka svara på frågan vad som motiverat människor att söka till officersprogrammet och därmed även blivit påverkade av rekryteringen från Försvarshögskolan. Internet har signifikant ökat möjligheten för arbetsgivare att kommunicera med och ta emot ansökningar från arbetssökande.²⁷ Detta gäller även för rekryteringen inom det militära. Suvankulov undersöker i sin artikel *Internet recruitment and job performance: case of the US Army* vad som skiljer anställda inom armén från varandra baserat på om de ansökt om jobbet via internet eller inte. Undersökningen indikerar att ansökande via internet har i snitt bättre utbildning och är äldre. Undersökningen visar även att de kvinnor som sökt in till den amerikanska armén föredrar att söka via internet. Fler fördelar presenteras även för de internetsökande, bland annat är de lägre representerade i statistiken av de som avslutar sin tjänstgöring för tidigt, de ansöker i högre grad om förlängning efter första kontraktet går ut och har i snitt längre tjänstgöringstid.²⁸ Detta påvisar att den amerikanska armén lyckats väl med sin rekrytering via internet och har förstått hur de skall nå ut till dagens ungdomar.²⁹

Utifrån ovan nämnd forskning finns en tydlig förankring i motivationsforskning och fredsbevarande insatser. Fredsbevarande insatser har varit ett intressant ämne att forska kring sedan många nationer valt att delta i dessa efter kalla kriget. Men sedan Rysslands annektering av Krim 2014 har även fokus för de militära styrkorna börjat omformas. I Sverige idag talas det om ett nationellt försvar. Fokus kommer inte längre ligga i ett frivilligt och professionellt försvar utan på pliktad personal och kvantitet. Sverige kan enligt lagen om totalförsvarspliktiga tvinga svenska medborgare att genomföra värnplikt, men kan inte enligt lag tvinga medborgare att utbilda sig till officerare, ett yrke som är centralt för att kunna utbilda värnpliktiga. Därför blir rekryteringen av officerare en viktig komponent för att lösa denna nya säkerhetspolitiska

²⁷ Suvankulov, Farrukh. Internet recruitment and job performance: case of the US Army. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24. No.11 (2013) 2237-2254. doi: 10.1080/09585192.2012.725068. s.2237.

²⁸ Ibid. s.2253.

²⁹ Ibid. s.2253.

inriktningen av Försvarsmakten. I rekryteringsprocessen bör således information om människors motivationskrafter vara av intresse för att kunna rekrytera rätt människor och i rätt kvantitet. Där anser författaren till denna uppsats att en forskningslucka finns som bör fyllas.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna undersökning är att utifrån vald teori undersöka vad som drivit kadetter att söka till officersprogrammet samt om det skiljer sig beroende på olika kategorier av kadetter. Uppsatsen syftar även till att undersöka om Battistellis teori är tillämpbar eller om kadetterna drivs av helt andra motivationskrafter. Resultatet av att undersöka redan studerande kadetter syftar även till att ge en större förståelse till vilka som väljer en karriär inom Försvarsmakten och därmed även vilka Försvarshögskolan och Försvarsmakten inte lyckats rekrytera ännu.

Frågeställning:

- Vilka är de motiverande drivkrafterna hos kadetterna för att söka till officersprogrammet utifrån Fabrizio Battistellis modell?

1.4 Avgränsningar

Urvalet i undersökningen är avgränsad till de kadetter som redan studerar vid officersprogrammet under vårterminen 2019 då detta medger ett redan stort urval och som författaren till uppsatsen utan hinder har tillgång till, alltså baseras urvalet till del på interna validitetsskäl.³⁰ Undersökning avser inte inkludera frågor om etnisk bakgrund då studier kring motivation hos kadetter med invandrarbakgrund redan genomförts med vald teori.³¹

Andra avgränsningar hade kunnat göras för undersökningen. Bland annat att avgränsa urvalet till människor som inte valt att studera på officersprogrammet. Både människor som redan befinner sig i Försvarsmakten men även civila människor. Problematiken med att avgränsa studien till civila människor är att teorin och modellen är anpassad för militärt ändamål. Detta skulle innebära att mycket egen tolkning och vridning av trikotomikategoriseringen skulle behöva göras vilket även skulle påverka validiteten i undersökningen. Undersökningen skulle i detta fall inte heller vara genomförbart under avsedd tid.

³⁰ Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. Towns, Ann E och Wängnerud, Lena. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl. Wolters Kluwer. Stockholm. 2017. s.155.

³¹ Banck. *För kung och fosterland?*.

1.5 Disposition

I följande kapitel presenteras vald teori till uppsatsen. Teorin är vald utifrån Fabrizio Battistellis modell som bygger på Moskos och Ingleharts tidigare forskning. Kapitlet innehåller även motivering av vald teori.

I kapitel tre redogörs för vald metod. I kapitlet finns koppling till operationaliseringen från föregående kapitel. Etik, validitet och reliabilitet tas även upp under detta kapitel.

Kapitel fyra innehåller analysen av den data som samlats in. Detta kapitel avser göra underlag för nästkommande kapitel som skall svara på forskningsfrågan och syftet med undersökningen. Kapitel fem föreslår även hur forskningen kan vidareutvecklas inom valt ämne byggd på de slutsatser som presenteras i kapitlet samt hur undersökningen har en koppling till den militära professionen.

I det sista kapitlet, kapitel sex, presenteras alla källor som legat till underlag för denna uppsats.

2. Teori

2.1 Fabrizio Battistelli

Teorin i denna uppsats bygger på Fabrizio Battistellis forskning om den italienska försvarsmakten och soldaternas attityder och motivation till att göra utlandstjänst.³² Battistelli ville i sin undersökning pröva om Charles Moskos klassiska två teorier *Institutional* eller *Occupational* drivkraft kunde förklara soldaternas subjektiva upplevelser och attityd till den postmoderna armén som numer fokuserade på fredsbevarande insatser istället för nationella avskräckande metoder. Det Battistelli upptäckte var att soldaternas attityder inte kunde spåras tillbaka till någon av de två motpolerna som Moskos teori byggde på.³³ Istället upptäckte Battistelli att soldaterna saknade de traditionella motivationsfaktorerna som ekonomiska motivationskrafter eller idealistiska motivationskrafter. Det som drev soldaterna beskrev han istället som självorienterande-individualistiska- och rentav narcissistiska motivationskrafter. De moderna soldaterna reflekterade inte över vad de kunde bidra med till organisationen utan vad organisationen kunde bidra med till deras egen personliga utveckling.³⁴ Dessa motivationskrafter nämner Inglehart sen tidigare i sin forskning av motivationskrafter och värderingar.

Utav sina iakttagelser skapade Battistelli en ny teori som byggde på både Moskos teori, Ingleharts *postmaterialistiska* perspektiv samt sina egna iakttagelser. Han tillämpade trikotomikategorisering och valde att applicera modellen som sin teori i undersökning av motivation bland soldaterna.³⁵ *Paleomodern* motsvarar Moskos teorier om *institution* medan hans teorier om *occupation* motsvarar *Modern* motivationskraft i Battistellis modell. *Postmodern* är byggd på Ingleharts teori samt den undersökning som Battistelli själv gjorde i den italienska militären.

2.2 Trikotomikategorisering

Battistelli beskriver de tre drivkrafterna i sin teori enligt följande typologi:

- *Paleomodern* Patriotism eller ideologiska drivkrafter, man ser yrket som sitt högre kall.
- *Modern* Styrts av självorienterande behov som lön, karriär eller meriterande utbildningar för ett civilt liv.

³² Battistelli, Fabrizio. Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*. Vol. 23. No.3. (1997) 467-484. doi: 10.1177/0095327X9702300308.

³³ Ibid. s.467–468.

³⁴ Ibid. s.469.

³⁵ Ibid. s.470.

- *Postmodern* Självförverkligande, man vill uppnå självuppfyllelse, eller ser detta som ett större äventyr.³⁶

2.3 Kritik mot teori

Av den kritik som finns mot denna teori riktar sig främst kritiken till tidigare forskare Moskos artikel som Battistelli bygger en stor del av sin modell kring. Den första kritiken som berör teorin är kritik mot I/O-modellen. Coforio skriver i sin artikel *The Military Profession: Theories of Change* att *Institutional* och *Occupational* inte bör ses som motpoler utan bör ses som två dimensioner som verkar röra sig åt samma håll.³⁷ Kritiken mot modellen och nyttjandet av endast dessa två kategorier är dock inget problem i Battistellis modell då han även har en tredje förklaringsfaktor vilket kan representera det som Coforio menar att det militära rör sig mot oavsett om de tillhör *Institutional* eller *Occupational*.

Andra forskare ställer sig även kritiska till huruvida *postmodernism* är ett vedertaget fenomen. Booth, Kestnbaum och Segal menar att få forskare inom sociologin håller med om att det finns postmoderna tendenser i samhället.³⁸ De skriver även att då en enad förklaring av begreppet saknas gör det begreppet oanvändbart för att förklara förändringsprocesserna som militären går igenom.³⁹ Vidare påstår de att militären utvecklas som den historiskt alltid har gjort⁴⁰ vilket är av *moderna* anledningar och inte på grund av *postmoderna*.⁴¹ Trots denna kritik anser jag att Battistellis teori fortfarande är aktuell för denna undersökning. Detta för att det i denna undersökning framgår hur *postmodern* definieras genom operationalisering och dels för att faktiskt undersöka om fenomenet *postmodern* existerar vilket då skulle antingen stärka eller försvaga Booth, Kestnbaum och Segal argument. Att postmodernism inte är ett vedertaget fenomen inom sociologin anser jag inte vara ett hinder för teorin då fenomenet måste användas i undersökningar för att på så sätt bevisa eller motbevisa dennes existens. Genom att operationalisera fenomenet med tydliga parametrar möjliggörs även en spårbarhet för att definiera fenomenet om det skulle bli ett vedertaget fenomen.

³⁶ Battistelli. Peacekeeping and the Postmodern Soldier. s.471.

³⁷ Caforio Giuseppe. The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces & Society*. Vol. 15. No.1. (1988) 55–69. s.58–59.

³⁸ Booth Bradford, Kestnbaum Meyer och Segal David. Are Post-Cold War Militaries Post-modern? *Armed Forces & Society*. Vol.27. No.3. (2001) 320-332. doi:10.1177/0095327X0102700301. s.319.

³⁹ Ibid. s.323.

⁴⁰ Ibid. s.320.

⁴¹ Ibid. s.329.

2.4 Motivering av teori

Styrkan i att använda Battistellis teori är att den är en vidareutveckling av redan befintlig forskning men som sätter en ny prägel på hur vi ser på motivation i jämförelse med samhällets utveckling. För att förstå vilka människor som väljer en karriär inom Försvarsmakten kan Battistellis modell ge förklaringskraft till detta. Bristen på officerare bör ses som ett akut problem och genom att försöka skapa en större förståelse till vilka värderingar och motiv människor har till att arbeta inom officersprofessionen kan också Försvarsmakten och Försvarshögskolan utveckla sina metoder för att rekrytera nya officersaspiranter.

Battistellis teori har i närtid använts i uppsatser av olika karaktär vid Försvarshögskolan av bland annat Peterson⁴², Bancks⁴³, Stenström⁴⁴ och Lindblom.⁴⁵ Teorin har även använts av forskare inom krigsvetenskapen, se Hedlund.⁴⁶ Detta gör teorin aktuell i denna uppsats. Det som skiljer denna uppsats från övriga är hur teorin används för att genomföra en kvantitativ undersökning med avsett urval. Tidigare författare har använt teorimodellen med andra metoder och urval. Denna uppsats testar därmed användbarheten av teorin.

Vad som måste tas i beaktande av modellen är att Battistelli tog fram den för att mäta motivation för internationell tjänst. Valet av att delta i fredsframtvängande insatser jämfört med att välja en karriär i officersprofessionen bör skilja sig i motivering bland urvalen då de är väldigt olika i sin specifika karaktär. Rimligtvis anses utlandstjänstgöring gynna den som söker äventyr mer än den som söker en säker anställning. I förlängningen kan dock en karriär inom Försvarsmakten öppna möjligheter även för den äventyrslystne. Battistelli använder till stor del även Moskos teori som inte var framtagen av för att mäta motivation bland soldater utan som ett instrument för att se hur den amerikanska armén utvecklades. Teorin och modellen kan därför anses vara bredare än vad den använts till inledningsvis och bör således kunna användas i andra sammanhang.

⁴² Peterson, Oscar. *Slaget om kadetterna – en komparativ studie av motivationsfaktorer hos svenska och norska officersaspiranter*. Försvarshögskolan. 2016. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:938751/FULLTEXT01.pdf>

⁴³ Banck. *För kung och fosterland?*

⁴⁴ Stenström, Emilia. *Vad motiverar, trygghet eller äventyr?* Försvarshögskolan. 2018. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1278625/FULLTEXT01.pdf>

⁴⁵ Lindblom, Nanette. *Svenska kvinnors motivation till internationell insats*. Försvarshögskolan. 2018. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1219859/FULLTEXT01.pdf>

⁴⁶ Hedlund. What Motivates Swedish Soldiers to Participate in Peacekeeping Missions: Research Note.

3. Metod

3.1 Forskningsdesign

Undersökningen i denna uppsats utgår från en kvantitativ ansats via en respondentundersökning. Respondentundersökningen utformas som en frågeundersökning där samma frågor ställs till ett stort urval för att på så sätt kunna vidare analysera resultaten och därefter beskriva vanligt förekommande svar inom urvalet.⁴⁷ Frågeundersökningen utformas som en webbaserad enkät. Anledningen till valet av att genomföra en kvantitativ enkätundersökning av fenomenet motivation istället för exempelvis en kvalitativ metod med intervjuer är tudelad. Dels valdes metoden för att fler respondenter skulle kunna delta i undersökningen och på så sätt även öka generaliserbarheten av resultaten.⁴⁸ Dels valdes metoden med anledning av uppsatsens tidsram. Att genomföra intervjuer med ett stort urval är resurskrävande och tidskrävande. Genom att genomföra en webbaserad enkätundersökning kan respondenterna svara utan närvaro av författaren, när de själva har tid och på vilken geografisk plats de vill. För att få en djupare förståelse för urvalets svar kompletteras enkäten med en del där respondenterna själva har möjlighet att skriva vad som motiverat dem att söka in till officersprogrammet i en frisvarsfråga. Detta även för att undersöka om urvalet drivits av helt andra typer av motivation än de som presenterats i enkäten.

3.2 Urval

Urvalet för denna undersökning är samtliga studerande kadetter vid Försvarshögskolan under vårterminen 2019. Urvalet kan tänkas försäkra att speciella grupper av individer blir representerade inom urvalet till en viss andel,⁴⁹ till exempel studenter som går särskild officersutbildning (SOFU) eller minoritetsgruppen kvinnor. Då undersökningen är frivillig att delta i ökar risken till bortfall i urvalet bland respondenter. Detta kan komma att ge en felkälla i undersökningen främst kopplat till olika variabler som speciella grupper inom urvalet. För att motverka felkällor kommer detta uppmärksammas under analysen.⁵⁰ Urvalet har begränsats till kadetter som studerar under tiden som undersökningen genomförs för att göra undersökningen genomförbar under den disponerade tiden avsatt för det självständiga arbetet.

⁴⁷ Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Towns och Wängnerud. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. s.236–237.

⁴⁸ Ibid. s.171.

⁴⁹ Johannessen, Asbjørn och Tufte, Per Arne. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Liber. Malmö. 2003. s.135.

⁵⁰ Ibid. s.136.

3.3 Validitet och reliabilitet

Validitet kan diskuteras i olika former. Denna undersökning behandlar begreppsvaliditet och yttre validitet. Begreppsvaliditeten i denna undersökning rör huruvida operationaliseringen av teorin och sen vidare påståenden kopplade till operationaliseringen representerar teorimodellen på ett korrekt sätt.⁵¹ Validiteten är avgörande för att trovärdiga slutsatser skall kunna tas från analysen.⁵² Operationaliseringen i denna undersökning använder samma begrepp som tidigare undersökningar med samma teori för att på så sätt öka begreppsvaliditeten.⁵³ Yttre validitet är relevansen av valt urval samt huruvida undersökningen kan appliceras till andra områden och situationer i tid och rum.⁵⁴ Den yttre validiteten är viktig för generaliserbarheten i undersökningen. Bortfallet i det totala bruttourvalet påverkar den yttre validiteten och analysen bör beröra i vilken utsträckning bortfallet i denna undersökningen försämrar den yttre validiteten.⁵⁵ Urvalet är sedan tidigare motiverat under avgränsningar samt urval. Teorins applicerbarhet är redan använd i andra undersökningar som inte avsett undersöka samma fenomen som modellen var framtagen till. Teorin som togs fram för att undersöka motivationskraft hos italienska soldater för att mäta vad som motiverat dessa att delta i fredsbevarande insatser bygger även den på en teori som avsetts användas för att mäta amerikanska armén i helhet och hur man kan förstå hur deras organisation utvecklas. Därav ökar validiteten i teorin då denne visat sig vara applicerbar även inom andra områden och undersökningar inom krigsvetenskapen.

Reliabilitet innebär tillförlitlighet och berör vilken data som används, insamlings sättet och bearbetningen. För att uppnå hög reliabilitet skall testet kunna genomföras igen med samma resultat alternativt att flera forskare undersökt samma fenomen och kommit fram till samma resultat.⁵⁶ Låg reliabilitet kan uppkomma om undersökningen lider av slumpmässiga fel.⁵⁷ Denna undersöknings bearbetning kan påverkas av låg reliabilitet kopplat mot slumpmässiga fel när mycket data skall översättas och registreras i dataprogram. För att motverka att slumpmässiga fel uppstår skall arbetet ske noggrant och systematiskt, dock kan inte felkällor helt avvärjas. En

⁵¹ Johannessen och Tuft. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. s.47.

⁵² Esaiasson. Gilljam. Oscarsson. Towns.Wängnerud. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. s.57.

⁵³ Ekengren, Ann-Marie och Hinnfors, Jonas. *Uppsatshandbok: hur du lyckas med din uppsats*. uppl.2:3. Studentlitteratur. Lund. 2012.. s.77.

⁵⁴ Johannessen och Tuft. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. s.267–268.

⁵⁵ Ibid. s.240–241.

⁵⁶ Ibid. s.28–29.

⁵⁷ Ekengren och Hinnfors. *Uppsatshandbok: hur du lyckas med din uppsats*. s.75–76.

ytterligare faktor som kan medföra att reliabiliteten i undersökningen blir lidande är om respondenterna missuppfattar eller inte förstår enkätalternativen/frågorna. Detta har tagits i åtanke varav testgruppen bildades för att genomläsa enkäten innan den distribuerades till urvalet.

3.4 Etik

Undersökningen i denna uppsats bygger på Vetenskapsrådets vetenskapsetiska principer, *informationskravet*, *samttyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. De första två kraven handlar om att urvalet skall vara informerade om syftet med undersökningen samt att de deltar på frivillig basis.⁵⁸ Hur dessa två krav har behandlats kan utläsas i följebrevet till enkäten, se bilaga 1. De sista två kraven innebär att obehöriga inte skall ha tillgång till den data som samlas in samt att den information som samlas in inte skall kunna nyttjas för att identifiera enskilda individer. Om informationen kan nyttjas för att identifiera specifika individer skall de lagras och avrapporteras så att detta inte uppstår. Kopplat till detta är det även krav på att informationen som insamlas endast används för forskningsändamål och skall inte nyttjas för att på något sätt påverka beslut eller åtgärd som direkt påverkar den enskilde respondenten.⁵⁹ Informationen i enkäten berör inte personlig data som namn och födelsenummer. Informationen som presenteras kommer inte heller kopplas mot individ utan ses i ett helhetsperspektiv. För att ytterligare försäkra anonymitet i denna undersökning benämns varje individ som respondent och kommer i dataanalysen benämnas med en siffra.

3.5 Mätinstrument

Undersökning använder två olika mätinstrument. T-test samt Anova där resultaten i Anova ytterligare analyseras med hjälp av Bonferroni post hoc test. T-test visar medelvärdet när hypotesen gäller skillnader mellan två grupper, exempelvis kvinnor och män. Testet visar både medelvärdet för respektive grupp men även den signifikanta skillnaden mellan gruppernas medelvärden.⁶⁰

Statiska signifikanstest gör det möjligt att hävda ett samband eller en skillnad mellan grupper. Denna undersökning nyttjas parametriska test som en del i statistiska signifikanstest. Detta då

⁵⁸ Johannessen och Tuft. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. s.61–62.

⁵⁹ Ibid. s.62–63.

⁶⁰ Esaïasson. Gilljam. Oscarsson. Towns.Wängnerud. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. s.400–401.

den data som presenteras för motivationskrafterna befinner sig i intervallskalenivå.⁶¹ Gränsen för att se en skillnad eller ett samband mellan grupper går vid 0.05. Ger testet en högre signifikant summa än 0.05 finns ingen skillnad eller samband beroende på vad som mäts.

Anova används när det är fler än två parametrar som skall jämföras, exempelvis stridskrafter som är tre och där parametrarna som skall jämföras är självständiga.⁶² Bonferroni post hoc test används för att reducera fel när flera jämförelser genomförs samtidigt.⁶³

3.6 Operationalisering

Paleomodern

Människor som drivs av *institutional* drivkraft eller *paleomodern* är beredda till självupppoffring och hängivenhet till något större än de själva. Ekonomi är inte en drivande faktor för dessa utan mer sociala fördelar.⁶⁴ Andra tydliga parametrar på att en människa drivs av denna motivation är att de är villiga att åka på längre missioner, vara tillgängliga dygnet runt, flytta hela sin familj på grund av jobbet och ser inte detta som en anledning att förhandla arbetsvillkoren.⁶⁵

Självupppoffring och hängivenhet kan ses som viljan att bidra till det större, att bidra till samhället och till riket utan egna själviska motiv. Officerskåren är prioriterad och dessa människor känner stark samhörighet med professionen och allt som detta innebär med ansvar och uppförande.

Modern

Occupational eller *modern* är viljan hos människor att kunna påverka arbetsförhållanden och lön,⁶⁶ något som den andra *paleomoderna* inte prioriterar. Dessa människor vill ha monetära belöningar för motsvarande kompetenser.⁶⁷

⁶¹ Esaiasson. Gilljam. Oscarsson. Towns. Wängnerud. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. s.398.

⁶² Bird, D. Kevin. *Analysis of variance via confidence intervals*. London. SAGE Publications. 2004. E-bok. s.27.

⁶³ Nakagawa, Shinichi. A farewell to Bonferroni: the problems of low statistical power and publication bias. *Behavioral Ecology*. Vol. 15. No.6. (2004) 1044-1045.
<https://doi.org/10.1093/beheco/arh107> s.1044.

⁶⁴ Moskos. From Institution to Occupation, trends in the military organization. s.42.

⁶⁵ Ibid. s.42-43.

⁶⁶ Ibid. s.43.

⁶⁷ Ibid. s.43.

Dessa människor drivs av mer egoistiska drivkrafter kopplat mot materiella ting. Officersprofessionen är till största del endast ett yrke för dessa vilket innebär att olika fördelar kan tilldelas som exempelvis lön, anställning eller andra ting som skapar trygghet i den egna vardagen. Officersprogrammet kan även vara ett sätt att skapa en god meritlista för att göra en civil karriär.

Postmodern

Postmoderna värderingar beskrivs som prioritering av självuttryck över auktoritet och att exotiska saker och kulturell mångfald ses som stimulerande och intressanta istället för hotfulla.⁶⁸ Samhällen med dessa värderingar får en lägre acceptans för byråkratiska instruktioner och stela religiösa normer om kön och reproduktion. Etablerade myndigheter i dessa samhällen blir alltmer ifrågasatta och många börjar även ifrågasätta könsrollerna.⁶⁹ Materiell standard och ekonomisk tillväxt är fortsatt viktig men livskvalitet som miljöarbete prioriteras om dessa parametrar skulle hamna i en konflikt och mätas mot varandra.⁷⁰

Även postmoderna drivkrafter är egoistiska drivkrafter. Det som skiljer dessa från de moderna drivkrafterna är att dessa inte kopplas mot materiella ting utan till individen. Dessa drivkrafter handlar om hur den enskilde själv vill uppnå saker på det personliga planet.

Tabell 3.8 Operationalisering

	Paleomodern	Modern	Postmodern
Indikatorer	Bidra till Sverige	Säker anställning	Äventyr
	Kamratskap	Lön	Utlandstjänst
	Ansvar	Trygghet	Personlig utveckling
	Militär självbild	Högskoleutbildning	Personlig utmaning
	Tillhörighet	Meritvärde	Personlig erfarenhet

⁶⁸ Inglehart. Globalization and postmodern values. s.223.

⁶⁹ Ibid. s.223–224.

⁷⁰ Ibid. s.220.

3.7 Genomförande

Inledningsvis skapades ett påstående för vardera indikator till respektive motivationsteori. Varje påstående inleds med ”Jag sökte till officersprogrammet för att”:

Tabell 3.7 Utformande av frågeformulär

Indikator	Påstående
Paleomodern	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bidra till Sverige 2. Kamratskap 3. Ansvar 4. Militär självbild 5. Tillhörighet
Modern	<ol style="list-style-type: none"> 1. jag vill skydda Sverige och demokratin 2. jag vill vara med i/fortsätta vara med i kamratskapet inom Försvarsmakten 3. jag vill ta ansvar inom Försvarsmakten 4. jag alltid har sett mig själv som officer 5. jag vill tillhöra officersprofessionen
Postmodern	<ol style="list-style-type: none"> 1. Säker anställning 2. Lön 3. Trygghet 4. Högskoleutbildning 5. Meritvärde
	<ol style="list-style-type: none"> 1. jag vill ha en säker fast heltidsanställning 2. jag vill ha en bra lön 3. jag känner mig trygg med en karriär inom Försvarsmakten 4. jag vill ha en högskoleutbildning 5. jag vill kunna använda min officersutbildning i en civil karriär
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Äventyr 2. Utlandstjänst 3. Personlig utveckling 4. Personlig utmaning 5. Personlig erfarenhet
	<ol style="list-style-type: none"> 1. jag har en stor äventyrlust som officersprofessionen kan tillgodose 2. jag vill åka på utlandstjänst 3. jag vill utveckla mig personligen 4. jag vill utmana mig själv psykiskt/fysiskt/mentalt 5. jag vill ha de personliga erfarenheterna som officersprofessionen kan ge

Påståendena utgör de variabler som undersökningen avser undersöka, Y-variabeln. Till undersökningen skapades även m-variabler, de som skall ligga till grund för att förklara Y. M-variablerna skapades som nominala svarsalternativ med både fasta svarsalternativ men även frisvarsalternativ. Därefter sattes påståendena och m-variablerna in i en enkät via Google formulär. Frågorna ställdes motivationskraftsvis med början på modern, följt av paleomoderna och slutligen postmoderna. Därefter följde frågorna kopplade till kontrollvariablerna kön, tidigare anställning inom Försvarsmakten, om respondenten läste den särskilda officersutbildningen, akademisk bakgrund, ålder, studietid och stridskraft. Avslutningsvis gavs möjlighet till att med egna ord beskriva varför respondenten valt att studera till officer. Enkäten prövades på en test-

grupp utgörandes av 8 kadetter från olika vapengrenar, militär bakgrund och till viss del studieår. Enkäten skickades ut till testgruppen 2/4–19. Efter svar från testgruppen justerades nummerföljd och ordval innan den sedan skickades ut 4/4–19 till hela urvalet via studentmail med länk till Google formulär. Enkäten var öppen fram till 15/4–19. Påminnelse via mail skickades ut 8/4–19 samt 12/4–19. Författaren träffade även del av urvalet 8/4–19 för att personligen förklara syftet med enkäten och be om fler frivilliga respondenter.

3.8 Databearbetning

Inledningsvis genomfördes en uträkning av svarsalternativen kopplade mot frågorna ställda till teorin, alltså fråga 1–5 i enkäten, se bilaga 2. Frågorna är ställda i ordinalskala⁷¹ från 0–5 där 0 är vet ej/vill ej svara, 1 motsvarar instämmer inte alls och 5 innebär instämmer helt. Inom varje kategori av motivationskraft summerades svarsalternativens poäng som sedan användes för att skapa ett medelvärde. Att frågorna är i ordinalskala innebär att svarsalternativen är ställda i rangordning med en bestämd ordningsföljd⁷² men att dessa inte är mätbara som i en intervallnivå där det är lika många enheter mellan varje svarsalternativ. Efter att uträkningen gjorts på vardera motivationskraft utgör dessa Y som är i intervallskala eftersom de nu är i en skala mellan 0–25.

Därefter bearbetades enkätsvarens övriga frågor, fråga 16–25 samt uträkningen av motivationskategori i Statistical package for the social services (SPSS) för Apple version 25. Frågorna 16–25 är ställda i nominalskala⁷³. Detta innebär att dessa frågor inte har en logisk rangordning och att respondenterna endast kan vara ett av alternativen.⁷⁴

⁷¹ Esaiasson. Gilljam. Oscarsson. Towns.Wängnerud. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. s.360–361.

⁷² Johannessen och Tufte. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. s.145.

⁷³ Esaiasson. Gilljam. Oscarsson. Towns.Wängnerud. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. s.360.

⁷⁴ Johannessen och Tufte. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. s.144.

4. Analys

4.1 Svarsfrekvens

Under vårterminen 2019 på officerprogrammet studerade 430 kadetter varav 44 av dessa var SOFU.⁷⁵ 241 kadetter svarade på enkäten vilket innebär att ca. 56% av alla kadetter svarade. Av dessa uppgav 82,6% att de var män, 15,4% att de var kvinnor och 2,1% ville inte svara på den frågan. Totalt antal kvinnor som studerade till officerare under denna period var 13,7%.⁷⁶ Detta innebär att fördelningen över kön som svarat på enkäten motsvarar fördelningen på programmet och kan därför också nyttjas i analysen. Dessvärre kan ingen analys göras av SOFU-kadetterna då de representerar 10,2% av alla kadetter men endast 0,8% av svaren i denna undersökning.

4.2 Fördelning av motivationskrafter

Högsta möjliga värde för varje motivationskategori är 25,0. Detta kan räknas ut med hjälp av den information som presenteras under kapitel. 3.8 databearbetning. Nedan presenteras det totala medelvärdet av svar på vardera motivationskategori:

Paleomodern: 16,8

Modern: 13,4

Postmodern: 16,6

Enligt medelvärdet drivs alltså kadetterna till största del av både paleomoderna och postmoderna drivkrafter. 55 stycken av respondenterna, vilket innebär 22,8%, drevs dessutom lika mycket av två eller fler drivkrafter. 24 av dessa drevs lika mycket av paleomoderna som postmoderna drivkrafter vilket totalt motsvarar ca 10% av den totala summan av respondenterna. 10 stycken uppgav att de drevs lika mycket av moderna som postmoderna drivkrafter vilket utgör 4,15% och 20 stycken uppgav att de motiverades lika mycket av moderna som paleomoderna drivkrafter vilket innebär 8,3% av respondenterna. En kadetts svarsalternativ visade att denne drevs lika mycket av alla motivationskategorier.

⁷⁵ Robson, Siri. HR administratör kadettbataljon. E-mail. 2019-04-17. < siri.robson@mil.se >.

⁷⁶ Ibid.

4.3 Motivationskrafter inom de olika kategorierna

Kön

Inom de tre olika motivationskrafterna fanns ingen signifikant skillnad mellan könen. Däremot hade kvinnorna i snitt högre medelvärde än männen inom alla tre motivationskrafter. Dock inte tillräckligt för att ge ett signifikant värde av 0,05. Medelvärdet inom respektive motivationskraft samt det signifikanta värdet presenteras i tabellen nedan.

Tabell 4.3.1 Könsfördelning

	Kön	Medelvärde	Signifikant värde
Postmodern	Kvinna	17,5405	0,622
	Man	16,4271	
Modern	Kvinna	13,6486	0,572
	Man	13,3618	
Paleomodern	Kvinna	17,1622	0,115
	Man	16,8090	

Tidigare anställning inom Försvarsmakten

Inom urvalet uppgav 76,3% att de har en tidigare anställning inom Försvarsmakten. Inom de tre olika motivationskategorierna fanns en signifikant skillnad på respondenterna beroende på huruvida respondenten tidigare haft en anställning inom Försvarsmakten eller inte. Det fanns en signifikant skillnad inom de moderna motivationskrafterna som visade att fler som varit anställda sedan tidigare drevs av denna motivationskraft än de som inte varit anställda tidigare. Det fanns även en signifikant skillnad inom de postmoderna drivkrafterna där fler som inte varit anställda tidigare drevs av dessa drivkrafter än de som varit anställda. De paleomoderna drivkrafterna var ungefär lika höga oavsett tidigare anställning eller ej. Nedan presenteras en tabell som visar medelvärde samt signifikant värde.

Tabell 4.3.2 Tidigare anställning

	Tidigare anställning	Medelvärde	Signifikant värde
Postmodern	Ja	16,1413	0,001
	Nej	18,1404	
Modern	Ja	13,6848	0,021
	Nej	12,5439	
Paleomodern	Ja	16,7500	0,865
	Nej	16,1413	

Vidare analyseras även om en skillnad finns beroende på anställningstid inom Försvarsmakten. Respondenterna har delats in i grupperna ej anställda, anställningstid upp till tre år, anställningstid från tre år upp till fem år, från fem år upp till sju år samt sju år eller mer. Enligt Anovatestet visas det att det finns en signifikant skillnad mellan grupperna inom den postmoderna drivkraften. Med hjälp av Bonferroni post hoc test kan den signifikanta skillnaden mellan dessa grupper och motivationskraften mätas. Testet visar att det finns en signifikant skillnad om respondenten arbetat mindre än fem år. Dessa drivs mer av postmoderna drivkrafter än de som arbetat fem år eller mer.

Akademisk bakgrund

26,6% uppgav att de har en tidigare akademisk bakgrund. Dock visade T-testet ingen signifikant skillnad beroende på om respondenterna hade en akademisk bakgrund sett till de olika motivationskrafterna. 63,1% uppgav även att någon av deras föräldrar har en akademisk bakgrund. Men inte heller bland dessa fanns en signifikant skillnad i motivationskraft.

Ålder

Respondenterna delades in i tre ålderskategorier. De som är upp till och med 24 år gammal, de som är mellan 25 och 29 år gammal samt de som är 30 år eller äldre. Inte heller detta test visade att det fanns en skillnad i motivation kopplad mot ålder.

Studietermin

Under våren 2019 fanns tre årskullar vid officersprogrammet som läste termin 2, 4 respektive 6. Av de som svarade läste 35,7% termin två, 27% termin 4 och 37,3% termin 6. Inte heller mellan årskullarna fanns en signifikant skillnad i vad som motiverade kadetterna att studera till officer.

Stridskraft

Av respondenterna uppgav 56,4% att de tillhörde armén, 21,6% marinen och 22% flygvapnet. Armékadetterna påvisade att de drevs mer av postmoderna drivkrafter jämfört med marinen men inte till den grad att det blev en signifikant skillnad. Nedan visas en tabell över signifikantvärdet i de postmoderna drivkrafterna.

Tabell 4.3.3 Stridskraft

			Signifikant värde
Postmodern	Armén	Marinen	0,065
		Flygvapnet	1,000
	Marinen	Armén	0,065
		Flygvapnet	1,000
	Flygvapnet	Armén	1,000
		Marinen	0,603

4.4 Frisvarsalternativ

Av de 241 som svarat på enkäten valde 190 kadetter att besvara den sista frågan som var en frisvarsfråga där de med egna ord fick beskriva vad som motiverat dessa att söka till officersprogrammet. Det mest genomgående svaren i frisvarsfrågan var svar som kunde kopplas mot personlig utveckling och personlig utmaning. Detta följer av svar som handlade om att göra karriär. Nedan presenteras slumpmässiga svar som berör dessa.

”Personlig utveckling”

”Nästa steg i karriären”

”Det var nödvändigt för att fortsätta utvecklas då jag nått taket utvecklingsmässigt som soldat. Att bli specialistofficer var inte aktuellt då jag ser mig själv göra karriär inom Försvarsmakten”

”Utveckling som individ”

”Ha en fortsatt karriär i Försvarsmakten”

”Att få en mer utmanande och långsiktig karriär inom Försvarsmakten”

”Gå vidare inom Försvarsmakten. Jag ville ha en utbildning och utmana mig själv”

Dessa bör falla in under de postmoderna drivkrafterna då dessa handlar mer om självförverkligande. Men det fanns även många svar som pekade på att kadetterna valt att läsa officersprogrammet då de vill utveckla Försvarsmakten och försvara sitt land vilket innebär att de postmoderna drivkrafterna även de beskrevs i hög grad i frisvarsfrågan.

”Att kunna påverka Försvarsmakten och dess framtid”

”Jag vill vara en del av förändringen”

”Ett yrke med mening”

”I händelse av krig skydda Sverige och därmed de jag älskar”

Många av svaren i frisvarsfrågan var samma svar som ett redan givet alternativ. Kamratskap och säker anställning var två redan givna alternativ som repeterades i frisvarsfrågan. Vad detta beror på bör diskuteras. Svarade respondenterna med upprepning för att belysa vad som var extra viktigt för dem eller var de endast påverkade av enkäten? Svartaltnativ som kom upp som inte fanns som redan befintliga frågor i enkäten var på grund av den variation som en anställning i Försvarsmakten kunde ge, att de trivs väldigt bra inom Försvarsmakten sedan innan och att de blivit rekommenderade av andra att söka till utbildningen. 13 personer förtydligade även att officersutbildningen var det enda sättet för dem att kunna arbeta med det de skulle arbeta med. De flesta i denna kategori nämnde att de skulle arbeta som piloter och därför inte hade någon annan väg att gå förutom officersprogrammet.

4.5 Resultatdiskussion

Många av de parametrar som använts i denna undersökning gav ingen signifikant skillnad. Men undersökningen visar att det finns en skillnad i motivationskraft beroende på om man varit

anställd innan eller inte. De som varit anställda sedan innan drivs mer av de moderna drivkrafterna än de som inte varit anställda innan. Alltså drivs dessa individer mer av egoistiska drivkrafter som handlar om materiella fördelar med en fast och säker anställning och en bra lön. Samtidigt visar även undersökning att de som inte varit anställda innan drivs mer av postmoderna drivkrafter än vad tidigare anställda gör. Detta innebär att de som inte har en tidigare anställning inom Försvarsmakten drivs även de av egoistiska drivkrafter men där det mer handlar om att utveckla sig själv som person och få egna spännande upplevelser och äventyr.

Detta bör även diskuteras mot hur spridningen av drivkrafter fördelats på kadettbataljonen. De drivkrafter som flest identifierar sig med är de paleomoderna drivkrafterna som handlar om att följa ett högre kall och att göra något för sitt land. Men de postmoderna drivkrafterna har också en hög igenkänningsfaktor bland kadetterna. Alltså drivs kadetterna till stor del av både egoistiska och oegoistiska faktorer. De moderna drivkrafterna fick ett lågt medelvärde vilket innebär att dessa inte är faktorer som varit och är viktiga för att människor skall välja att studera till officer. Men de som faktiskt känner igen sig i dessa motivationskrafter är till största del personal som haft en tidigare anställning inom Försvarsmakten. Jämför man detta sedan med frisvarsalternativen talar många om nästa steg i karriären vilket författaren tolkar som att de tidigare varit anställda i Försvarsmakten. Nästa steg i karriären kan ses tillhöra både de moderna- och de postmoderna drivkrafterna.

Postmoderna och moderna drivkrafter beskrivs som motsatser till de paleomoderna drivkrafterna. Från de resultat som presenterats skapas även nya frågor. Hur kan individer drivas av två motsatta drivkrafter samtidigt? Bör dessa drivkrafter inte längre ses som motsatser utan som individuella drivkrafter separerade från varandra? Eller är drivkrafterna egentligen en kombination av varandra? Dessa frågor leder till en diskussion om teorin och om den är tillämpbar. Jag anser att den fortfarande är aktuell. Resultatet visar att kadetterna kände igen sig i motivationskrafterna vilken innebär att de inte är felaktiga. Inte heller har frisvarsfrågan påvisat att andra motiv var drivande för kadetterna att söka in till officersprogrammet. Däremot bör medelvärdet av varje motivationskraft tas i åtanke. Paleomodern motivationskraft som hade det högsta medelvärdet på 16,8 var fortfarande inte i närheten av full poäng, 25,0. Detta kan antingen bero på att en grupp i urvalet drog ned medelvärdet med sina svar, eller att en grupp höjde medelvärdet betydligt med sina svar vilket också skulle innebära att denna drivkraft inte är den som flest kadetter drivs av. Frisvarsfrågorna påvisade till stor del svar som kunde kopplas

till postmoderna drivkrafter, men många svarade även med tendenser som pekade på paleomoderna. I tidigare forskning har Battistellis teori använts på soldater som påvisat att de främst drivs av postmoderna drivkrafter till att genomföra fredsbevarande insatser utomlands. I denna undersökning används teorin med ett nytt perspektiv på ett annorlunda urval där individerna själva tagit beslutet att göra karriär. Är det de postmoderna drivkrafterna som skiljer soldater från blivande officerare?

5. Avslutning

5.1 Återkoppling till problem, syfte och forskningsfråga

Ett av de problem som tas upp i början av denna undersökning är att lönerna och statusen för officersyrket måste höjas för att fler skall välja en karriär inom officersyrket. Sett till de resultat som visats från undersökningen är detta dock inget som är en drivande faktor för kadetterna. Lön är inte en av de bidragande faktorerna till att de nuvarande studerande kadetterna valt att ta en karriär inom Försvarsmakten. Det går att spekulera i om lönerna höjts inom Försvarsmakten så hade kanske fler individer med moderna drivkrafter sökt till officersutbildningen?

Det centrala problemet i undersökningen är den kommande officersbristen och marknadsföringen för att locka fler officersaspiranter. Denna undersökning tar inte ställning till vilka människor det är Försvarsmakten och Försvarshögskolan vill rekrytera men den ger ett underlag som påvisar vad som motiverat de redan studerande vid officersprogrammet. Antingen ses detta som ett underlag för att rekrytera flera människor med samma värderingar och motivationskrafter. Kadetterna har redan genomgått prövningar som visar att dessa anses vara lämpliga för att bli officer vilket även skulle kunna innebära att Försvarsmakten vill ha fler individer som liknar dessa. Men Försvarsmakten trycker även på variation bland sina anställda och att de vill rekrytera från en bredare plattform. En tydlig tendens på detta är Försvarsmaktens senaste reklamkampanj ”Kom som du är” som lanserades i början av maj 2019.⁷⁷ De som är lägst representerade bland kadetterna är personer som drivs av moderna drivkrafter. Om Försvarsmakten vill rekrytera dessa bör kanske lönerna höjas som officersförbundet menar i sitt pressmeddelande.

Frågeställningen till denna undersökning var:

”Vilka är de motiverande drivkrafterna hos kadetterna för att söka till officersprogrammet utifrån Fabrizio Battistellis modell?”

Svaret på denna frågan är att kadetterna motiverats av både paleomoderna och postmoderna drivkrafter. Utifrån de kontrollvariabler som ställts om kön, tidigare anställning inom Försvarsmakten, akademisk bakgrund, ålder, studiertermin och stridskraft stämde endast hypotesen om

⁷⁷Försvarsmakten. Kom som du är. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/komsomduar/> (Hämtad 2019-05-05)

att det skiljer sig beroende på om den studerande varit anställd innan eller inte. I övrigt fanns inga större skillnader i motivation bland grupperna.

Undersökningen syftade även till att undersöka om Battistellis teori var tillämpbar för att förklara motivationskrafterna hos kadetterna eller om de drevs av helt andra faktorer. För att kunna besvara denna frågan analyserades frisvarsfrågan som var ställd i slutet. Från de svar som presenterats i frisvarsfrågan ”min största motivation/anledning till att söka till officersprogrammet var...” visar kadetterna inga tydliga faktorer som inte går att klassa i redan vald modell. Många svar repeterade även redan befintliga frågor som i ett sätt att belysa att just denna är viktig.

5.2 Teori och metoddiskussion

Undersökningen visar något som tidigare undersökningar inte kommit fram till. Att de paleomoderna drivkrafterna är högst representerade inom urvalet. Vad detta beror på går inte att utläsa i denna undersökning. Men det går att diskutera kring och skapa hypoteser. En anledning kan vara utformandet av enkäten. Respondentundersökningen ger möjlighet till ett stort urval med många svar, men ger inte möjlighet till att ställa följdfrågor. Detta kan vara en bidragande faktor till det annorlunda resultatet från tidigare forskning och undersökningar. Dessutom valdes teorin att appliceras på en ny typ av undersökning av motivation. Tidigare undersökningar har använt teorin för att undersöka motivation till utlandstjänst eller värnplikt.

Teorin lämpade sig väl för denna undersökning då mycket operationalisering redan fanns från tidigare forskning och kategorierna enkelt kunde skiljas från varandra. I grunden bygger modellen på Moskos forskning och I/O-modellen som inte var avsedd för att undersöka motivation bland soldater utan för att försöka förstå hur den amerikanska militären utvecklades. Med detta i åtanke bör Battistellis modell inte ses som specifik för att undersöka soldater och utlandstjänst utan som en modell för att mäta motivation i många olika militära sammanhang.

Metoden medger att resultaten i denna uppsats kan generaliseras, mycket tack vare den höga svarsfrekvensen. Generalisering kan dras från de redan studerande kadetterna men även till framtida officersaspiranter då metoden medgett en bredare bild av motivation i form av det stora urvalet. En nätbaserad enkätundersökning visade sig vara en framgångsfaktor i denna undersökning för att nå ut till alla kadetterna då en hel årskull inte befann sig vid militärhögskolan Karlberg under avsedd tid. Risken med enkäten var dock att den inte skulle nå ut till

samtliga kadetter på grund av missar i maillistor och tillgång till studentmail. Detta kunde dock avhjälpas genom att författaren pratade med urvalet även ansikte mot ansikte och inte endast via mail. På så sätt upptäcktes även en del individer som inte fått enkäten via mailen och som även kunde sprida den vidare till andra som inte heller fått mailet eller nyttjade studentmailen.

En förändring som använts om uppsatsen replikerats är att ha en större svarsskala. Nuvarande skala ger tydliga parametrar på vilken siffra som representerar vad. Men med en större skala hade kanske skillnaderna mellan motivationskrafterna varit aningen högre och därmed också kunnat ytterligare påvisa skillnader. En annan förändring vid en replikering av undersökningen skulle vara att inleda enkäten med frisvarsfrågan. På detta sätt blir inte respondenten påverkad av enkäten när denne skall svara med egna ord och kanske hade inte lika mycket upprepning från tidigare fasta svarsalternativ i enkäten upprepats i denna fråga.

5.3 Vidare forskning

Problematiken i grunden till denna undersökning är den blivande officersbristen och hur denna kan åtgärdas. Officersförbundet skriver också att många yngre officerare överväger att lämna försvaret. För att koppla detta mot Battistellis modell som denna undersökning bygger på bör vidare forskning undersöka vilka motivationskrafter som dessa officerare har till att arbeta i Försvarsmakten och vilka motivationskrafter de hade för att studera till officer. Överensstämmer inte de motiverande krafterna med yrkesutövningen?

En till intressant vinkel som bör studeras är fördelningen av motivationskrafter mellan anställda soldater, kadetter och officerare. Då denna undersökning visar att kadetterna drivs av en ”mot-satt” motivationskraft till tidigare undersökning med soldater kan en sådan undersökning svara på om det är detta som skiljer soldaten från den blivande officeren eller om denna motivationskraft är något som växer fram under utbildningens gång vid militärhögskolan.

Andra metoder och andra infallsvinklar i vidare forskning bör även övervägas. Kan en intervju-baserad undersökning ge annorlunda resultat? Eller finns det andra parametrar som lockar människor till ett yrke som officer förutom motivationskrafter?

5.4 Resultatets relevans för den militära professionen

Utan utbildade officerare kommer den militära professionen att försvinna. I takt med de höga pensionsavgångarna och det ökande antalet värnpliktiga som skall utbildas är vikten av att fylla

upp platserna på officersutbildningen avgörande. Forskning för hur man lockar fler individer att söka och hur man skall göra detta är av vikt. Även forskning som påvisar hur Försvarmakten skall arbeta för att behålla personalen är betydelsefull. Denna undersökning svarar inte på alla frågor men är en pusselbit på vägen.

Som ett led i att arbeta som officer ingår även personalförsörjning. Att veta vad som motiverar mina anställda och medarbetare hjälper mig i mitt yrke för att förstå människorna i min närhet.

6. Litteratur och referensförteckning

6.1 Litteratur

Banck, Daniel. *För kung och fosterland?* Försvarshögskolan. 2018. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1201006/FULLTEXT01.pdf>

Battistelli, Fabrizio. Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*. Vol. 23. No.3. (1997) 467-484. doi: 10.1177/0095327X9702300308.

Bird, D. Kevin. *Analysis of variance via confidence intervals*. London. SAGE Publications. 2004. E-bok.

Booth Bradford, Kestnbaum Meyer och Segal David. Are Post-Cold War Militaries Postmodern? *Armed Forces & Society*. Vol.27. No.3. (2001) 320-332. doi:10.1177/0095327X0102700301.

Caforio Giuseppe. The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces & Society*. Vol. 15. No.1. (1988) 55–69.

Ekengren, Ann-Marie och Hinnfors, Jonas. *Uppsatshandbok: hur du lyckas med din uppsats*. uppl.2:3. Studentlitteratur. Lund. 2012.

Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. Towns, Ann E och Wängnerud, Lena. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl. Wolters Kluwer. Stockholm. 2017.

Hedlund, Erik. What Motivates Swedish Soldiers to Participate in Peacekeeping Missions: Research Note. *Armed Forces & Society*. Vol. 37. No.1. (2011) 180-190. doi: 10.1177/0095327X10372597.

Inglehart, Ronald. Globalization and postmodern values. *Washington Quarterly*. Vol. 23. No.1. (2010) 215-228. doi: 10.1162/016366000560665.

Johannessen, Asbjørn och Tufte, Per Arne. *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Liber. Malmö. 2003.

Juvan, Jelena och Vuga, Janja. What motivates Slovenian 'Peacekeepers'?. *International Peacekeeping*. Vol. 18. No.1. (2011) 96-109. doi: 10.1080/13533312.2011.527522.

Lindblom, Nanette. *Svenska kvinnors motivation till internationell insats*. Försvarshögskolan. 2018. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1219859/FULLTEXT01.pdf>

Mirkin, Boris. Eleven Ways to Look at the Chi-Squared Coefficient for Contingency Tables. *The American Statistician*. Vol. 55. No.2. (2001) 111-120. doi: 10.1198/000313001750358428.

Moskos, Charles. From Institution to Occupation, trends in the military organization. *Armed forces & society*. Vol. 4. No.1 (1977) 41-50. <https://doi-org.proxy.annalindhbiblioteket.se/10.1177%2F0095327X7700400103>.

Moskos, Charles. Institutional/Occupational trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces & Society*. Vol. 12. No.3. (1986) 337-382. <https://doi-org.proxy.annalindhbiblioteket.se/10.1177%2F0095327X8601200303>.

Nakagawa, Shinichi. A farewell to Bonferroni: the problems of low statistical power and publication bias. *Behavioral Ecology*. Vol. 15. No.6. (2004) 1044-1045. <https://doi.org/10.1093/beheco/arh107>

Peterson, Oscar. *Slaget om kadetterna – en komparativ studie av motivationsfaktorer hos svenska och norska officersaspiranter*. Försvarshögskolan. 2016. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:938751/FULLTEXT01.pdf>

Stenström, Emilia. *Vad motiverar, trygghet eller äventyr?* Försvarshögskolan. 2018. <http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1278625/FULLTEXT01.pdf>

Suvankulov, Farrukh. Internet recruitment and job performance: case of the US Army. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24. No.11 (2013) 2237-2254. doi: 10.1080/09585192.2012.725068.

6.2 Elektroniska källor

Försvarsmakten. Kom som du är. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/varavarderigar/komsomduar/> (Hämtad 2019-05-05)

Johansson, Roland. Sveriges television. 150 år sedan Sverige svält. 2017-07-31. <https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/150-ar-sedan-sverige-svalt> (Hämtad: 2019-05-06)

Officersförbundet. Pressmeddelande: Unga officerare överväger att sluta i försvaret. 2018-07-03. <https://www.officersforbundet.se/nyheter/2018/pressmeddelande-unga-officerare-overvager-att-sluta-i-forsvaret/> (Hämtad: 2019-03-26)

6.3 Offentligt tryck

Proposition 2001/02:10 *Fortsatt förnyelse av totalförsvaret*.

Proposition 2006/07:64. *Högskoleutbildning av officerare m.m.*

Bilagor

Bilaga 1 - Följebrev

Hej,

Mitt namn är Josefin Hallgren och jag läser sista terminen på officersprogrammet.

Jag skickar ut denna enkät som syftar till att ge underlag till min C-uppsats. Syftet med uppsatsen är att undersöka vad som motiverar kadetter till att söka Officersprogrammet, som genererar i ett yrke vilket inom en snar framtid bedöms ha stora personalbrister.

Ditt deltagande är frivilligt men jag hoppas att du vill delta och bidra till en bra grund för min C-uppsats. Enkäten kommer vara öppen fram till 2019-04-15. Enkäten består av 25 frågor och tar cirka 5 minuter att genomföra.

Dina svar är anonyma och behandlas utan några personuppgifter. De uppgifter du lämnar ges endast jag och min handledare tillgång till. Uppgifterna används endast som underlag för min uppsats.

Jag vill i förhand tacka dig för att du tog dig tid att delta i undersökningen.

Har du frågor eller önskar ta del av enkätresultatet och uppsatsen, vänligen maila till josefin.hallgren@student.fhs.se.

Bilaga 2 - Enkät

Enkätundersökning: motivation att söka officerprogrammet

Avsnitt 1: Kryssa i det alternativ som bäst stämmer in på dig. Ett alternativ/fråga.

***Obligatorisk**

1. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill ha en säker fast heltidsanställning *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

2. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill ha en högskoleutbildning *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

3. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill ha en bra lön * *Markera endast en oval.*

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad

- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

4. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill kunna använda min officersutbildning i en civil karriär *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

5. Jag sökte till officersprogrammet för att jag känner mig trygg med en karriär inom Försvarsmakten *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

Avsnitt 2

Avsnitt 2: Kryssa i det alternativ som bäst stämmer in på dig. Ett alternativ/fråga.

6. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill skydda Sverige och demokratin *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

7. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill ta ansvar inom Försvarsmakten *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

8. Jag sökte till officersprogrammet för att jag alltid har sett mig själv som officer *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

9. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill tillhöra officersprofessionen **Markera endast en oval.*

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

10. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill vara med i/fortsätta vara med i kamratskapet inom Försvarsmakten **Markera endast en oval.*

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

Avsnitt 3

Avsnitt 3: Kryssa i det alternativ som bäst stämmer in på dig. Ett alternativ/fråga.

11. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill utmana mig själv psykiskt/fysiskt/mentalt *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

12. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill åka på utlandstjänst * *Markera endast en oval.*

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

13. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill utveckla mig personligen *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

14. Jag sökte till officersprogrammet för att jag har en stor äventyrlust som officersprofessionen kan tillgodose *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

15. Jag sökte till officersprogrammet för att jag vill ha de personliga erfarenheterna som officersprofessionen kan ge *

Markera endast en oval.

- 0: Vet ej/vill ej svara
- 1: Instämmer inte alls
- 2: Instämmer i låg grad
- 3: Instämmer delvis
- 4: Instämmer i hög grad
- 5: Instämmer helt

Avsnitt 4

16. Jag är man/kvinna *

Markera endast en oval.

- Annan/vill ej säga
- Kvinna
- Man

17. Jag har arbetat inom Försvarsmakten innan mina studier *

Markera endast en oval.

- Ja
- Nej

18. Om du svarat ja på föregående fråga, hur länge var du anställd?

19. Jag har en tidigare akademisk bakgrund *

Markera endast en oval.

- Ja
- Nej

20. Jag läser särskilda officersutbildningsprogrammet *

Markera endast en oval.

- Ja
- Nej

21. Minst en av mina föräldrar har akademisk bakgrund *

Markera endast en oval.

- Ja
- Nej

22. Min ålder i år *

23. Jag läser termin **Markera endast en oval.*

- 2
 4
 6

24. Jag tillhör: **Markera endast en oval. ’*

- Armén
 Marinen
 Flygvapnet

25. Min största motivation/anledning till att söka officersprogrammet var....
